

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian terpenting dari kehidupan manusia, pendidikan juga merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan sebagai wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Pendidikan diyakini mampu mempelajari pengetahuan dan ketrampilan baru bagi semua orang sehingga dapat diperoleh manusia yang produktif.

Di era globalisasi dewasa ini, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaharuan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa.

Lembaga pendidikan sebagai instrumen paling utama dalam menyiapkan sumber daya manusia, dituntut mampu menyediakan kualitas sumber daya yang handal yang mampu menghadapi banyaknya tantangan dalam dunia pendidikan dengan langkah yang cerdas, *aplikatif* dan *visioner*.

Pada dasarnya pendidikan yang dilaksanakan bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan

mutu atau kualitas pendidikan. Hal ini sesuai dengan tujuan dan fungsi pendidikan dalam UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 3:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangan potensi siswa didik agar menjadi peserta didik yang beriman, bertakwa pada Tuhan, berakhlak mulia, sehat berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis dan bertanggung jawab”.

Pengembangan profesionalitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena manusia sebagai awal dan akhir dari kinerja organisasi serta merupakan salah satu kunci utama berhasil atau tidaknya gerakan pendidikan dalam rangka memenuhi standar mutu, baik standar produk dan pelayanan maupun standar *customer* pendidikan pada umumnya (Sudarwan Danim, 2002: 34).

Sekolah harus melakukan beberapa pergeseran paradigma dalam pembelajaran yaitu perubahan-perubahan dalam kerangka berfikir para pengelolanya yang lebih profesional. Para siswanya harus diberikan pemahaman atau pengertian bahwa mereka sesungguhnya memiliki potensi dan kemampuan untuk belajar dan berhasil jika diurus secara profesional oleh orang-orang yang profesional.

Rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan bangsa, maka dari itu akan berdampak pula terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. Rendahnya tingkat pendidikan menurut Harsono (dalam Mulyasa, 2007: 4), merupakan penghambat dalam kemampuan mempergunakan teknologi modern untuk menghasilkan produk-produk yang memiliki daya saing.

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolahnya. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, juga sebagai pemikir dan pengembang. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain di sekolah (Sudarwan Danim dan Suparno, 2009: v).

Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru dan tenaga kependidikan tidak hanya berhenti pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru dan tenaga kependidikan akan terwujud.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dan tenaga kependidikan lainnya dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis yaitu: kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki maupun isi yaitu aspek-aspek yang harus dicapai dari kompetensi tersebut. Disamping kemampuan guru dan tenaga kependidikan lainnya menjadi faktor penentu keberhasilan proses dengan *output* yang diharapkan, kepala sekolah juga mempunyai kewajiban membangun lingkungan pendidikan yang kondusif antara masyarakat lingkungan sekolah dengan wali murid dan masyarakat.

Dengan keadaan tersebut Indonesia berusaha untuk memperbaiki kondisi yang sebenarnya yang berada di lapangan, salah satunya yaitu sumber daya manusianya (SDM) dalam hal ini adalah guru, laboran, pustakawan dan

tenaga administrasi. Semuanya itu saling berkaitan dalam melaksanakan tugas kependidikan.

Manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai keunggulan masyarakat bangsa dalam penguasaan ilmu dan teknologi, dengan cara memberikan otonomi pendidikan yang luas pada sekolah. MBS merupakan suatu konsep yang menawarkan otonomi pada sekolah untuk menentukan kebijakan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan pemerataan pendidikan agar dapat mengakomodasi keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerja sama yang erat antara sekolah, masyarakat dan pemerintah (Mulyasa, 2007: 11).

Kepala sekolah mempunyai tugas penting untuk merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan serta mengevaluasi pekerjaan dan mendayagunakan setiap personel secara tepat agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya, baik dari segi kualitas dan kuantitas maupun dari segi *input*, proses maupun *output*.

Hadari Nawawi (1985: 91) menegaskan kepala sekolah mempunyai tugas sentral disekolah. Tugas pokok kepala sekolah mencakup bidang akademik, ketatausahaan dan keuangan, kesiswaan, personalia, gedung dan peralatan sekolah, serta hubungan sekolah dengan masyarakat.

Dalam mencapai tujuan SDM kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan MBS, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa

meningkatkan efektifitas kinerja. Dengan begitu, MBS sebagai paradigma baru pendidikan dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Komponen-komponen yang paling diperlukan dalam implementasi manajemen berbasis sekolah adalah manajemen terhadap komponen-komponen sekolah tersebut. Mulyasa (2007:39) mengemukakan tujuh komponen yang harus dikelola dengan baik yaitu: 1) Kurikulum dan program pengajaran, 2) tenaga kependidikan, 3) kesiswaan, 4) keuangan, 5) sarana prasarana pendidikan, 6) pengelola hubungan sekolah dengan masyarakat, 7) manajemen pelayanan khusus.

Manajemen sekolah memiliki bidang garap yang jelas, menurut Arikunto dan Lia Yuliana (2008: 6) meliputi: 1) manajemen siswa, 2) manajemen personil sekolah (baik tenaga kependidikan maupun tenaga manajemen), 3) manajemen kurikulum, 4) manajemen sarana, 5) manajemen tata usaha sekolah 6) manajemen pembiayaan atau anggaran, 7) manajemen lembaga-lembaga pendidikan atau organisasi pendidikan, dan 8) manajemen hubungan masyarakat (dalam Samino, 2010: 154).

Rohiat (2008: 21) menyebutkan bahwa bidang garap manajemen sekolah meliputi: 1) manajemen kurikulum, 2) manajemen kesiswaan, 3) manajemen personil, 4) manajemen sarana prasarana, 5) manajemen keuangan, 6) manajemen hubungan sekolah dan masyarakat, 7) manajemen layanan khusus.

Dalam rangka usaha untuk meningkatkan SDM, Menurut Habirson dan Myers 1964 (dalam buku Inovasi Pendidikan Sudarwan Danim, 2002: 123), ada empat jalur pengembangan SDM, yaitu:

1. Jalur pendidikan formal menurut jenjang dan jenisnya.
2. Jalur pelatihan dalam jabatan pelatihan informal yang dilembagakan.
3. Jalur pengembangan diri (*self development*) untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan kapasitas kerja yang lebih besar.
4. Melalui peningkatan mutu kesehatan populasi, seperti program layanan medis, layanan kesehatan publik, perbaikan nutrisi dan sebagainya.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Mawaddah merupakan suatu lembaga pendidikan yang mempunyai kualitas yang bagus. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu kurikulum pendidikan, *output*, kualitas guru, minat orang tua, bangunan gedung serta fasilitas yang ada di sekolah tersebut.

MTs Al-Mawaddah memiliki kelebihan dalam pelaksanaan kurikulum yaitu memadukan antara materi agama Islam dengan materi pembelajaran umum. Sekolah tersebut juga menerapkan pembelajaran multimedia yaitu dengan disediakan laboratorium-laboratorium seperti laboratorium sains, bahasa dan komputer. Sistem pembelajaran dengan mengenalkan berbagai bahasa merupakan kelebihan dari MTs Al-Mawaddah yaitu bahasa Inggris, dan bahasa Arab. Para guru juga menerapkan pembelajaran dengan menggunakan kedua bahasa tersebut.

MTs Al-Mawaddah tersebut mempunyai *output* yang berkualitas. Tenaga pengajar yang ada di madrasah tersebut merupakan tenaga yang cukup berkualitas, hal ini dapat dilihat bahwa guru yang ada rata-rata lulusan sarjana S1, bahkan S2. Dilihat dari minat orang tua dalam menyekolahkan anaknya di madrasah tersebut, bahkan terdapat banyak siswa atau santriwati yang berasal dari luar Jawa.

MTs Al-Mawaddah dapat dikatakan maju dilihat dari bangunan fisiknya dan terutama fasilitas yang ada, bangunan madrasah tersebut sudah dapat dikatakan baik. Fasilitas yang ada juga cukup memadai, misalnya tersedianya laboratorium, perpustakaan, dan UKS.

Penelitian ini dilakukan karena madrasah tersebut termasuk madrasah yang berkualitas di lingkup Ponorogo, untuk itu madrasah tersebut selalu berusaha meningkatkan profesionalisme SDM agar *output* lulusan tersebut dapat mengimbangi dan bersaing di era globalisasi terutama dalam dunia pendidikan, karena pendidikan tidak lepas dari SDM itu sendiri, jadi profesionalisme SDM perlu ditingkatkan dan diperhatikan agar tujuan dari pendidikan nasional bisa terwujud. Maka dari itu diperlukan manajemen kepala madrasah yang handal.

Berkaitan dengan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana manajemen madrasah di MTs Al-Mawaddah dalam rangka meningkatkan profesionalisme SDM sehingga madrasah tersebut menjadi salah satu madrasah yang maju dan bagus di lingkup daerah Ponorogo Jawa Timur.

Oleh karena itu peneliti mengangkat judul penelitian **“Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Empirik MTs Al-Mawaddah Coper-Jetis-Ponorogo Tahun Pelajaran 2011/2012)”**.

B. Penegasan Istilah

Ada beberapa istilah yang terdapat dalam judul yang perlu dipahami agar tidak terjadi salah penafsiran. Beberapa istilah tersebut yaitu:

1. Manajemen Madrasah

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan secara istilah, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2005: 708).

Manajemen juga berarti proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi dan penggunaan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tim FKIP UMS, 2003: 1).

Madrasah di Indonesia adalah lembaga pendidikan yang mempunyai ciri khusus keagamaan Islam, baik lembaga ini milik pemerintah dalam arti status negeri maupun milik masyarakat status swasta. Hal ini dapat dilihat dari awal mulai berdirinya pendidikan Islam dimulai dari masjid-masjid, kemudian karena beberapa pertimbangan, maka dibentuklah tempat belajar yang diberi nama madrasah. Kata madrasah adalah bahasa Arab yang merupakan bentuk *dzaraf makan* asal kata dari *darosa*, yang mengandung arti tempat belajar bagi siswa (*Ensiklopedia Islam Indonesia*, 1993: 584).

Fuad Fachruddin membedakan antara madrasah dan sekolah, madrasah memiliki ciri khas tersendiri dari sekolah. Hal ini dibuktikan bahwa madrasah memiliki kurikulum, metode dan cara mengajar yang berbeda. Madrasah menonjolkan nilai religiusitas masyarakatnya, sementara sekolah umum dengan pelajaran universal dan terpengaruh iklim pencerahan Barat.

2. Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2005: 1198), meningkatkan adalah menaikkan (derajat, taraf, dsb); mempertinggi; memperhebat (produksi, dsb).

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu. Sedangkan profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2005: 897).

Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang (Kunandar, 2007: 46).

Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya (Satori Djam'an, dkk., 2007: 14).

Sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan pekerjaan). Sedangkan pengertian SDM secara mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja (Hadari Nawawi, 2003: 37).

Yang dimaksud sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu semua anggota organisasi meliputi: kepala sekolah, wakil kepala sekolah tiap-tiap bidang, guru-guru tetap, laboran, pustakawan serta kepala tata usaha. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diartikan sebagai sebuah keunggulan dan kemampuan manajemen kepala sekolah dalam mendayagunakan sumber daya manusia (SDM), sehingga tercipta lulusan yang berkualitas, yaitu lulusan yang berbudaya tinggi, berkepribadian, bermanfaat bagi bangsa dan negara, serta dapat menjadi tenaga kerja yang profesional.

3. MTs Al-Mawaddah

MTs Al-Mawaddah adalah lembaga pendidikan yang berstatus swasta penuh dan berpegang pada prinsip di atas dan untuk semua golongan, lembaga pendidikan ini di bawah naungan Yayasan Al-Arham dan mengikuti kurikulum perpaduan antara Pondok Modern Gontor dan juga Kementerian Agama. Pada tanggal 25-27 Juli 2010, Madrasah Tsanawiyah ini melaksanakan akreditasi, dan berstatus “Terakreditasi A (Unggul)”, dan telah memperoleh predikat terbaik ke-10 besar tingkat Propinsi Jawa Timur dalam Lomba Prestasi Madrasah.

Berdasarkan penegasan istilah di atas, maka yang dimaksud dari judul ini adalah penelitian dengan objek/sasaran manajerial kepala sekolah di MTs Al-Mawaddah Coper-Jetis-Ponorogo tentang usaha-usaha yang

dilakukan dalam rangka meningkatkan profesionalisme SDM agar dapat menunjang berlangsungnya kegiatan madrasah yang efektif.

C. Rumusan Masalah

Setelah diketahui latar belakang masalah tersebut, penulis dapat merumuskan masalah yaitu: “Bagaimanakah usaha kepala madrasah dalam rangka meningkatkan profesionalisme SDM di MTs Al-Mawaddah Coper-Jetis-Ponorogo?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme SDM di MTs Al-Mawaddah Coper-Jetis-Ponorogo.

2. Manfaat

Sedangkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai manajemen kepala madrasah dalam rangka meningkatkan profesionalisme SDM guna mencapai tujuan pendidikan yang baik dan berkualitas, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

2. Manfaat praktis

1. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan yang dianggap lebih kongkrit apabila nantinya penulis berkecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya dalam hal usaha kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme SDM secara khusus dan kualitas pendidikan secara umum.

2. Bagi MTs Al-Mawaddah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan khususnya dalam usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan terutama profesionalisme SDM di MTs Al-Mawaddah Coper-Jetis-Ponorogo.

3. Bagi *stakeholder* pendidikan, khususnya kepala madrasah dan pimpinan madrasah lainnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah acuan dalam penyelesaian masalah serta dapat pula dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dengan tujuan terciptanya pendidikan yang berkualitas.

E. Kajian Pustaka

Masalah mengenai pentingnya manajemen madrasah dalam mengelola suatu sekolah sangat penting untuk diteliti. Ada beberapa penelitian yang sejenis mengenai manajemen madrasah tersebut. Namun dalam hal tertentu terdapat adanya perbedaan. Beberapa penelitian yang sejenis tersebut dapat dijadikan sebagai tinjauan pokok, antara lain adalah:

1. Nur Hidayati (UMS, 2007) dalam skripsinya yang berjudul *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP AL-ISLAM 1 Surakarta*, menyimpulkan bahwa unsur-unsur yang mendukung manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah SMP AL-Islam 1 Surakarta, yaitu : manajemen kurikulum, personalia, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana, supervisi pendidikan, serta hubungan sekolah dengan masyarakat. Sedangkan penanggulangan terhadap hambatan-hambatan yang ada di SMP Al-Islam 1 Surakarta yaitu dengan cara merencanakan kembali program kegiatan yang belum ada dan mengevaluasi program kegiatan yang mengalami restrukturisasi sistem manajerial yang masih memerlukan perbaikan sehingga pola manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Al-Islam 1 Surakarta mengalami peningkatan dan kemajuan di segala bidang.
2. Istiana (UMS, 2005) dalam skripsinya yang berjudul *Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MAN Purwodadi Grobogan Tahun Ajaran 2004/2005*, menyimpulkan bahwa:
 - a. Kepala sekolah mampu berperan sebagai motivator dalam memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam bentuk pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan.
 - b. Penampilan kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator dapat terlihat pada kewibawaan dalam mempengaruhi, menggerakkan dan memberdayakan sumber daya sekolah untuk keberhasilan tujuan sekolah.

- c. Seorang kepala sekolah yang berkualitas adalah kepala sekolah yang pandai menerapkan strategi apa yang harus dijalankan demi kemajuan dan keberhasilan sekolah dapat dicapai.
3. Sri Dwi Hastuti (UMS, 2003) dalam skripsinya yang berjudul *Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru di SD Negeri Bawu II Kecamatan Kemusu Kabupaten Boyolali Tahun Ajaran 2003/2004*. Menyimpulkan bahwa usaha-usaha yang dilakukan oleh Kepala SD Negeri Bawu II dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran guru adalah:
- a. Bidang administrasi, meliputi: perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pengelolaan kepegawaian dan pengelolaan sarana dan prasarana.
 - b. Bidang supervisi, dengan tujuan untuk membantu guru dalam banyak hal, antara lain: membantu guru dalam memilih dan mengorganisir bahan-bahan pelajaran, menyesuaikan pelajaran dengan perbedaan individu dan mengatasi masalah guru secara individu.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, belum ada yang meneliti tentang judul yang penulis gunakan, dan juga dikarenakan lokasi penelitian tidak sama/berbeda. Lokasi penelitian yang digunakan peneliti untuk meneliti adalah MTs Al- Mawaddah, Coper-Jetis-Ponorogo.

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Alasannya tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien.

Dalam kerangka inilah tumbuh kesadaran akan pentingnya manajemen dalam sekolah, yang memberikan kewenangan penuh kepada sekolah dan guru dalam mengatur pendidikan dan pengajaran, merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, mempertanggungjawabkan, mengatur serta memimpin sumber-sumber daya manusia serta barang-barang untuk membantu pembelajaran yang sesuai dengan tujuan sekolah.

Manajemen (pengelolaan) menurut Fattah (1999: 1) adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspek agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen menurut (Depdikbud 1988: 19) adalah: perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan, penilaian.

Adapun komponen-komponen di sekolah yang harus dikelola dengan baik yaitu: Kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana prasarana pendidikan, pengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dan manajemen pelayanan kusus (Mulyasa, 2007: 39).

Sumber daya manusia yang akan diteliti merupakan semua anggota organisasi yang meliputi: ketua yayasan, pimpinan pesantren, kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru tetap, laboran, pustakawan serta kepala tata usaha. Dalam rangka usaha untuk meningkatkan SDM, menurut Habirson dan Myers 1964 (dalam buku Inovasi Pendidikan Sudarwan Danim, 2002: 123), ada empat jalur pengembangan SDM, yaitu:

1. Jalur pendidikan formal menurut jenjang dan jenisnya.
2. Jalur pelatihan dalam jabatan pelatihan informal yang dilembagakan.
3. Jalur pengembangan diri (*self development*) untuk mendapatkan pengetahuan, ketrampilan dan kapasitas kerja yang lebih besar.
4. Melalui peningkatan mutu kesehatan populasi, seperti program layanan medis, layanan kesehatan publik, perbaikan nutrisi dan sebagainya.

Menurut Abraham Maslow (terjemahan A. Supratinya, 1987: 71) dalam teori hierarki kebutuhan manusia mengatakan bahwa ada lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal (*Fisiological needs*)
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety needs/security needs*)
3. Kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki dan akan kasih sayang (*Social needs, love needs, belonging needs, affection needs*)
4. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem needs, egoistic needs*)
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)

Menurut Lasa (2007: 44-46), guru pustakawan atau tenaga perpustakaan yang profesional akan dapat membantu sekolah dan komponen sekolah untuk dapat mencapai kualitas pendidikan yang baik, maka dari itu dibutuhkan beberapa usaha/cara untuk meningkatkan profesionalitas, diantaranya yaitu:

1. Pendidikan, pelatihan dan magang

Pendidikan merupakan kegiatan yang terprogram dalam waktu lama untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang terutama yang terkait

dengan bidang tugasnya. Pelatihan merupakan upaya peningkatan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek. Magang adalah pelatihan kerja di suatu lembaga atau kantor lain dengan bimbingan pegawai senior dalam waktu tertentu.

2. Imbalan dan kompensasi

Imbalan yang diterima pegawai merupakan konsekuensi logis dari pelaksanaan tugas, kewajiban, dan wewenang. Kompensasi perlu diberikan kepada pegawai dengan maksud untuk mengikat, mempertahankan, memotivasi dan memenuhi peraturan yang berlaku.

3. Perlindungan dan hak, adapun perlindungan dan hak meliputi: keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kesejahteraan pegawai (gaji, rekreasi, bonus, asuransi kecelakaan, asuransi pendidikan, simpan pinjam).

F. Metode Penelitian

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan metode penelitian adalah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini berupa penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif yakni berupa penelitian yang prosedurnya menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis/lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati (Robert Begnan dan Steven. J. yang dikutip Lexy Moleong, 1993: 3).

Dalam hal ini penelitian terhadap manajemen madrasah dalam meningkatkan profesionalisme SDM studi empirik di MTs Al-Mawaddah

Coper-Jetis-Ponorogo. Yang penting dalam penelitian ini, bagaimana agar data dapat dihimpun secara menyeluruh dan lengkap sesuai dengan keadaan yang ada.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologis (Moleong, 1993: 9). Yaitu menggambarkan data dengan apa adanya. Menurut Arikunto, fenomenologis adalah kebenaran sesuatu itu diperoleh dengan cara menangkap fenomena atau gejala yang memancar dari objek yang diteliti.

Apabila peneliti melakukan penangkapan secara profesional, maksimal dan bertanggung jawab, maka akan dapat diperoleh variasi refleksi dari objek. Bagi objek manusia, gejala dapat berupa mimik, pantomimik, ucapan, tingkah laku, perbuatan dan lain-lain. Tugas peneliti adalah memberikan interpretasi terhadap gejala tersebut (1997: 15). Dalam pendekatan fenomenologis dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui berbagai keadaan tentang manajemen madrasah dalam meningkatkan profesionalisme SDM di MTs Al-Mawaddah Coper-Jetis-Ponorogo.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Suharsimi, 1998: 114), sebagaimana dikemukakan dari awal, penelitian ini adalah kualitatif, maka sumber data dapat digolongkan menjadi dua, yaitu data primer/utama dan data sekunder.

Menurut Lofland dalam Moleong (2005: 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata dan tindakan. Dalam penelitian data primer diperoleh dari wawancara dengan responden. Adapun responden yang penulis wawancarai untuk kelengkapan data skripsi ini ialah: ketua yayasan, pimpinan pesantren putri Al-Mawaddah (direktur), kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, guru tetap, laboran, pustakawan dan kepala tata usaha di MTs Al-Mawaddah Coper Jetis Ponorogo.

Data sekunder ialah data selain primer atau utama yang sifatnya menunjang dan melengkapi data primer. Adapun data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari: dokumen, rekaman, arsip, dan termasuk hasil pengamatan langsung.

Dari kedua sumber data itu, primer dan sekunder, diharapkan penulis skripsi ini dapat diselesaikan sesuai rencana penulis.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Wawancara (*Interview*)

Sutrisno Hadi (1983: 20) menyatakan bahwa metode interview adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis. Teknik wawancara yang penulis gunakan adalah teknik wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara yang dalam pelaksanaannya pewawancara membawa garis besar hal-hal yang akan ditanyakan (Suharsimi, 1998: 27).

Metode wawancara dalam penelitian ini dipakai penulis untuk mengambil informasi dan data yang berhubungan dengan profesionalisme SDM, yaitu usaha-usaha apa saja yang dilakukan madrasah dalam meningkatkan profesionalisme SDM di MTs Al-Mawaddah Coper Jetis Ponorogo. Wawancara dilakukan terhadap ketua yayasan, pimpinan pesantren putri Al-Mawaddah (direktur), kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, guru-guru tetap, laboran, pustakawan serta kepala tata usaha.

b. Metode Observasi

Metode observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki (Sutrisno Hadi, 1984: 136). Sedangkan menurut Iqbal Hasan (1999: 17) metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan, terhadap objek yang diteliti.

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang letak geografis, proses pembelajaran, struktur organisasi sekolah, keadaan guru dan santriwati, sarana prasarana, fasilitas perpustakaan, fasilitas laboratorium serta kondisi umum yang ada di MTs Al-Mawaddah Coper-Jetis-Ponorogo.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah,

notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Suharsimi, 1998: 149). Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data dokumentasi tentang sejarah berdirinya, visi, misi, struktur organisasi, tenaga kependidikan, prestasi madrasah dan hal-hal yang berkaitan dengan manajemen kepala madrasah di MTs Al-Mawaddah Coper-Jetis-Ponorogo.

5. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis hasil penelitian ini, digunakan analisis deskriptif kualitatif yang terdiri dari tiga kegiatan yaitu pengumpulan data sekaligus reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Milles dan Hiberan, 1992: 16).

Pertama, setelah pengumpulan data selesai, maka tahap selanjutnya adalah melakukan reduksi data yaitu menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan pengorganisasian sehingga data terpilah-pilah. Kedua, data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk narasi. Ketiga, penarikan kesimpulan dari data yang telah disajikan pada tahap kedua.

Dalam menganalisis data tersebut digunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara induktif yaitu berfikir dari pengetahuan yang bersifat umum dan bertitik tolak pada pengetahuan umum itu, apabila kita hendak menilai sesuatu kejadian yang khusus (Sutrisno, 1992: 42).

G. Sistematika Penulisan

Sebuah skripsi akan lebih sistematis jika disusun dengan sistematika yang sesuai dengan kaidah yang baik, maka dalam skripsi ini penulis cantumkan bagaimana sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Pembahasan dalam bab ini meliputi: Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II Manajemen Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme SDM. Pembahasan dalam bab ini meliputi tiga bagian yaitu: bagian pertama membahas tentang manajemen madrasah yang terdiri atas pengertian manajemen, prinsip-prinsip manajemen, fungsi manajemen dan komponen manajemen sekolah. Bagian kedua membahas tentang SDM profesional yang terdiri atas pengertian SDM sekolah dan SDM profesional. Bagian ketiga membahas tentang peningkatan SDM profesional yang terdiri atas cara/usaha peningkatan SDM profesional.

BAB III Gambaran Umum MTs Al-Mawaddah. Pembahasan dalam bab ini meliputi dua bagian yaitu, bagian pertama memaparkan gambaran umum yang meliputi sejarah berdirinya, letak geografis, struktur organisasi, visi dan misi, keadaan guru, karyawan, siswa serta sarana dan prasarana. Bagian kedua memaparkan SDM dan usaha peningkatannya yang berisi tentang keadaan SDM di MTs Al-Mawaddah saat ini dan usaha kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme SDM di MTs Al-Mawaddah.

BAB IV Analilis Data. Pembahasan dalam bab ini meliputi analisis data tentang (1) sumber daya manusia (SDM) profesional madrasah (2) Usaha/strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme SDM di MTs Al-Mawaddah.

BAB V Penutup. Dalam bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan, saran, dan kata penutup.